

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

*Факультет управления*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Современные проблемы менеджмента**

Кафедра **Менеджмент**

Образовательная программа

**38.04.02 - Менеджмент**

Профиль подготовки

**«Управление бизнесом»**

Уровень высшего образования

**магистратура**

Форма обучения

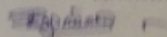
**очная**

Махачкала, 2015 год

Махачкала, 2015 год

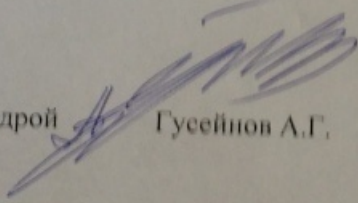
Рабочая программа дисциплины составлена в 2015 году в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 - Менеджмент (уровень магистратуры)

(код и наименование направления подготовки) (, магистратуры)  
от « 20 » мая 2010 г. № 544

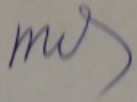
Разработчик: кафедра Менеджмент, Бутаев Р.Ш. У.С. д.э.н. проф. каф.  
(кафедра, ФИО, ученая степень, ученое звание) 

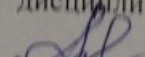
Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры Менеджмент от « 28 » 08 2015 г., протокол № 1

Зав. кафедрой  Гусейнов А.Г.

на заседании Методической комиссии экономического факультета от « 31 » августа 2015 г., протокол № 1.

Председатель Камалова Т.К. 

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 1 » 

сентября 2015 г. \_\_\_\_\_

**СОДЕРЖАНИЕ**

## **Аннотация рабочей программы дисциплины**

- 1. Цели освоения дисциплины**
- 2. Место дисциплины в структуре ООП магистратура**
- 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).**
- 4. Объем, структура и содержание дисциплины.**
- 5. Образовательные технологии**
- 6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**
- 7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**
  - 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**
  - 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.**
  - 7.3. Типовые контрольные задания**
  - 7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**
- 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.**
- 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.**
- 10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.**
- 11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.**
- 12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

## **Аннотация рабочей программы дисциплины**

Дисциплина «Современные проблемы менеджмента» является базовой дисциплиной образовательной программы по направлению 38.04.02 – Менеджмент.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой Менеджмент.

Содержание дисциплины нацелено на освоение студентами этических основ, форм и сфер делового общения с деловыми и официальными лицами и зарубежными партнёрами в рамках делового протокола; этических норм, требований этикета. Курс ориентирован на овладение навыками воздействия на партнёра и клиентуру методами и тактическими приёмами рационального обеспечения своих интересов и достижения эффективного сотрудничества.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: ОК-19 способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации ; ПК-7 способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа).

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 4 зачетные единицы, в том числе 144 в академических часах по видам учебных занятий

Семестр	Учебные занятия						СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
Всего	из них					КСР	консультации	
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
9	144	8		16			120	Экзамен

## 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Современные проблемы менеджмента» являются: развитие у студентов базовых знаний по основным разделам менеджмента и формирование новых научных знаний по проблемным и поисковым направлениям развития теории управления в современных условиях. Формирование представлений о проблемах, с которыми сталкивается современный менеджмент в связи с радикальными изменениями, происходящими в экономической, социальной, технологической сферах.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры

Дисциплина «Современные проблемы менеджмента» является базовой дисциплиной образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.02 – Менеджмент. Дисциплина «Современные проблемы менеджмента» базируется на знаниях основ «стратегического менеджмента»,

«организационного поведения», « логистики» и т.д. Изучение данной дисциплины должно предшествовать «правовое регулирование управленческой деятельности», «управление изменениями в проекте», «методы исследования в менеджменте» и других дисциплин профессионального цикла.

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения) .

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
УК-1	способность принимать организационно- управленческие решения и оценивать их последствия	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные проблемы современного менеджмента и тенденции его развития;</li> <li>- основные характеристики глобального менеджмента; - теории руководства.</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>осуществлять перемены в организации, направленные на её постоянное совершенствование и развитие.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведения бизнеса в межкультурной среде;</li> <li>- делового общения и ведения переговоров с представителями разных стран.</li> </ul>
ОПК-3	способность обладать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- конкурентные преимущества обучающейся организации; - способы повышения морально-этических стандартов; - отличительные характеристики руководителя и лидера; - современные подходы к проблеме глобализации.</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять конфликтами в организации; - оценивать деятельность работника и организации. Навыками работы в глобальной среде.</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышения эффективности труда персонала организации.</li> </ul>

### 4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часов

## 4.2. Структура дисциплины.

№ П / П	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра). Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Семинары	Самостоятельная работа	КСР	всего	
<b>Модуль 1. Теоретические основы проблемы современного менеджмента</b>									
1	Сущность и характерные черты современных проблем менеджмента			2	4	30		36	Индивидуальный опрос
	Итого по модулю 1:			2	4	30		36	Индивидуальный фронтальный опрос, тестирование, контрольная работа
<b>Модуль 2. Управление проблемами современного менеджмента</b>									
1	Современные тенденции в системе управления проблемами			2	4	30		36	Фронтальный опрос
	Итого по модулю 2:			2	4	30		36	Индивидуальный фронтальный опрос, тестирование, контрольная работа
<b>Модуль 3. Стратегии и технологии современного менеджмента</b>									
1	Стратегия решения проблем менеджмента			2	2	12		18	Тестирование
2	Теория и практика			2	2	12		18	Индивидуальный опрос

	принятия современного управленческого решения								
	Итого по модулю 3			4	8	24		36	Индивидуальный фронтальный опрос, тестирование, контрольная работа
<b>Модуль 4. Экзамен</b>									
								36	экзамен
	ИТОГО:			8	16	84		144	

#### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
<i>Тема 1.</i> Сущность и характерные черты современных проблем менеджмента	Работа с учебной литературой (по конспектам лекций, учебной и научной литературе), поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами и вопросами для самоконтроля.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата,
<i>Тема 2.</i> Современные тенденции в системе управления проблемами.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата, эссе, решение коммуникативных задач.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
<i>Тема 3.</i> Стратегия решения проблем менеджмента.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Подготовка презентации, слайдов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата,
<i>Тема 4.</i> Теория и практика принятия современного управленческого решения.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата, подготовка презентации	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

### 5. Образовательные технологии

Методика освоения дисциплины «Современные проблемы менеджмента» базируется на самостоятельном изучении студентами теоретического материала с помощью рекомендуемой учебно-методической

литературы, закреплении его в ходе аудиторных занятий в форме лекций, семинаров и практических занятий, консультаций с преподавателем и групповых обсуждений по исследуемым темам, выполнении конкретных заданий (case-study).

**Лекции** выступают важнейшим видом учебных занятий и составляют основу теоретического обучения. При проведении лекций используются технологии проблематизации, мультимедийные и видеопрезентации.

Для максимального усвоения дисциплины лекционный материал излагается с элементами обсуждения, что дополняется устным опросом.

Виды лекций: лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция-информация, обзорная, проблемная, лекция-презентация.

**Семинары** проводятся по наиболее сложным вопросам, темам, разделам учебной программы с задачей углубить и закрепить полученные знания, привить обучающимся навыки поиска, обобщения и изложения учебного материала. Виды семинаров: проблемные, дискуссионные, тренинговые.

**Семинарские и практические занятия** проводятся с целью освоения теоретического материала и практических методов. Главным их содержанием является практическая работа каждого студента. Они проводятся в виде опросов устно или в тестовой форме по теоретическому материалу, необходимому для выполнения практической работы (с оценкой), деловых игр, задач, тестов, разбора конкретных ситуаций (кейсов). Семинарские занятия могут проводиться в форме заслушивания докладов (презентаций), а также дискуссий (семинаров-диспутов).

Деловая игра – метод, подразумевающий имитацию принятия решений в различных производственных ситуациях (в учебном процессе – в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределенности.

Организация деловой игры. В начале проведения деловой игры студенты путем тестирования делятся на рабочие группы (команды) по 4 - 5 человек.

Для коллективного решения преподаватель на каждом практическом занятии определяет проблему, которые в совокупности составляют проблемное поле. В каждой группе выделяется организатор групповой работы - докладчик. Методом мозгового штурма рабочая группа в течение 30-45 минут предлагает технологию, сценарий или проект решения обозначенной проблемы. По истечении времени каждая группа докладывает о своих наработках. Все группы участвуют в обсуждении доклада. Преподаватель кратко подводит итоги групповой работы, оценивает качество, новизну подходов к решению выбранных проблем. Возможно продолжение работы в случае сложности обсуждаемого вопроса в качестве домашнего задания.

Активность работы студентов на практических занятиях может быть усилена индивидуальными заданиями.

**Мини-контрольная** на практических занятиях предполагает быстрый



контроль знаний студентов, полученных в процессе самостоятельной работы.

**Модульная контрольная работа** выполняется в конце каждого модуля в присутствии преподавателя и предполагает ответы на 4 вопроса по пройденному курсу. Вопросы составляются с учетом материала, пройденного как на лекциях, так и самостоятельно. Время, отведенное на выполнение контрольной работы – 1 час. 30 мин.

Также проводятся консультации преподавателем.

## **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом в объеме не менее 50-70% общего количества часов, должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы составляются по разделам и темам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов:

- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;
- проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх;
- работа с нормативными документами и законодательной базой;
- поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по обзору;
- выполнение контрольных работ, творческих (проектных) заданий, курсовых работ (проектов);
- решение задач, упражнений;
- написание рефератов (эссе);
- работа с тестами и вопросами для самопроверки;
- выполнение переводов на иностранные языки/с иностранных языков;

- моделирование и/или анализ конкретных проблемных ситуаций ситуации;
- обработка статистических данных, нормативных материалов;
- анализ статистических и фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа и т.д.

Самостоятельная работа должна носить систематический характер, быть интересной и привлекательной для студента.

Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации и итоговом контроле. При этом проводятся: тестирование, экспресс-опрос на семинарских и практических занятиях, заслушивание докладов, проверка письменных работ и т.д.

## 7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
УК-1	способность принимать организационно-управленческие решения и оценивать их последствия	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные проблемы современного менеджмента и тенденции его развития;</li> <li>- основные характеристики глобального менеджмента; - теории руководства.</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <p>осуществлять перемены в организации, направленные на её постоянное совершенствование и развитие.</p> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведения бизнеса в межкультурной среде;</li> <li>- делового общения и ведения переговоров с представителями разных стран.</li> </ul>

ОПК-3	<p>способность обладать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы</p>	<p><b>знать:</b> - конкурентные преимущества обучающейся организации; - способы повышения морально-этических стандартов; - отличительные характеристики руководителя и лидера; - современные подходы к проблеме глобализации.</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>- управлять конфликтами в организации; - оценивать деятельность работника и организации. Навыками работы в глобальной среде.</p> <p><b>владеть:</b></p> <p>- повышения эффективности труда персонала организации.</p>
-------	--	---

## 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

**УК-1** способность принимать организационно- управленческие решения и оценивать их последствия

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p><b>знать:</b></p> <p>основные проблемы современного менеджмента и тенденции его развития; - основные характеристики глобального менеджмента; - теории руководства.</p> <p><b>уметь:</b></p> <p>осуществлять перемены в организации, направленные на её постоянное совершенствование и развитие.</p>	<p>-иметь неполное представление о современном менеджменте;</p> <p>-основах формирования проблем современного менеджмента.</p> <p>использовать приемы активного слушания;</p> <p>- эффективно</p>	<p>-допускает неточности в понимании что такое современный менеджмент;</p> <p>-основах формирования проблем современного менеджмента.</p> <p>допускает неточности в понимании что</p>	<p>-демонстрирует четкое представление о том, что такое современный менеджмент;- основах формирования проблем современного менеджмента.</p> <p>демонстрирует четкое представление о том, что такое современный</p>

	<p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведения бизнеса в межкультурной среде;</li> <li>- делового общения и ведения переговоров с представителями разных стран.</li> </ul>	<p>взаимодействовать в коллективе по принятию коллегиальных решений</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владеть знаниями об имидже делового человека;</li> <li>- навыками грамотно и профессионально вести телефонный разговор, деловую переписку, деловые переговоры</li> </ul>	<p>такое современный менеджмент; -основах формирования проблем современного менеджмента</p> <p>демонстрирует четкое представление о том, что такое современный менеджмент; -основах формирования проблем современного менеджмента</p>	<p>менеджмент; -основах формирования проблем современного менеджмента</p> <p>демонстрирует четкое представление о том, что такое современный менеджмент; -основах формирования проблем современного менеджмента</p>
--	---	---	---	---

**ПК-7** способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p><b>знать:</b> - конкурентные преимущества обучающейся организации; - способы повышения морально-этических стандартов; - отличительные характеристики руководителя и лидера; - современные подходы к проблеме глобализации.</p> <p><b>уметь:</b> - управлять конфликтами в организации; - оценивать деятельность работника и организации. Навыками работы в глобальной среде.</p>	<p>Имеет неполное представление о формах и видах межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>Демонстрирует слабое умение эффективно взаимодействовать в коллективе по принятию коллегиальных решений</p>	<p>Допускает неточности в представлении о формах и видах межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>Допускает неточности во взаимодействии в коллективе по принятию коллегиальных решений</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о формах и видах межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>Демонстрирует четкое представление о взаимодействии в коллективе по принятию коллегиальных решений</p> <p>Эффективно</p>

	<p><b>владеть:</b>  - _повышения эффективности труда персонала организации._</p>	<p>Слабо владеет основными методами межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p>	<p>Владеет методам межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p>	<p>деет методами межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p>
--	--	---	--	--

### 7.3. Типовые контрольные задания

#### Тематика рефератов:

1. Современная методология измерения результатов деятельности и оценки эффективности менеджмента
2. Трансформация модели менеджмента в постиндустриальном обществе
3. Российская модель менеджмента: миф или реальность?
4. Управление развитием и управление эффективностью: инструменты, цели, соотношение
5. Дискуссионные вопросы современного маркетинга
6. Основные противоречия современных взглядов на управление бизнесом и возможности их разрешения
7. Противоборство основных парадигм менеджмента: делегирование полномочий или контроллинг?
8. Противоборство основных парадигм менеджмента: бюрократизм или гибкость?
9. Параметры социальной ответственности бизнеса в системе эффективного корпоративного управления
10. Эволюция корпоративных структур в XXI веке
11. Информация как ресурс экономики знаний саморазвивающихся организаций
12. Управление знаниями: первые итоги, уроки и перспективы

13. Будущее менеджмента – 25 основных задач (реферат Гарри Хэмела): российский контекст
14. Современный контекст менеджмента: глобализация, информатизация и Интернет, проблема ресурсов, экология, неравномерность социального развития и др.
15. Кастомизация как новое направление современного менеджмента
16. Интеллектуальный капитал: измерение, конкурентное преимущество, элементы, стратегии формирования
17. Основное противоречие менеджмента как науки: интуитивное и аналитическое управление
18. Креативный менеджмент в действии
19. Новые концепции совершенствования бизнес-процессов
20. Новое поколение CEO в российском корпоративном менеджменте
21. Концепция ключевых компетенций в современном менеджменте
22. Модели жизненного цикла в корпоративном менеджменте
23. Кодекс стандартов глобального бизнеса
24. Война за таланты: новые требования к управлению человеческим капиталом

Для текущего контроля используются тесты, которые могут содержать от 5 до 10 вопросов. Оценка осуществляется по 10- бальной шкале.

### **Контрольные вопросы к экзамену по дисциплине**

1. Сформулируйте типичное различие терминов "менеджмент" и "управление". Перечислите имеющиеся на сегодняшний день концепции и подходы к менеджменту.
2. Поясните содержательное значение каждого из известных подходов к менеджменту. Какую из концепций менеджмента Вы считаете наиболее продуктивной для современного конкурентоспособного бизнеса?

3. Раскройте содержание теории менеджмента. Какие характерные особенности имеет теория менеджмента по сравнению с другими науками?
4. Сущность кибернетического подхода к системе управления предприятием.
5. Взаимодействие стратегического и оперативного уровней управления предприятием.
6. Направления дифференциации и интеграции менеджмента в современных условиях.
7. Определение и сущность процессного подхода. Потребители, владельцы бизнес-процесса.  
Бизнес-процесс и его составляющие (технология, персонал, материалы, оборудование, производственная среда)
8. Правильная последовательность внимания к стратегии, проектированию организационной структуры управления и моделированию бизнес-процессов.
9. Особенности организационной, информационной, логистической и операционной систем организации и особенности их использования в процессном подходе к управлению
10. Взаимодействие функционального и процессного подходов к управлению организацией.  
Сетевое планирование и управление как элемент функционального подхода к управлению организацией.
11. Современные системы управления предприятием: MRP–стандарт, развитие MRP-стандарта управления предприятием: MRP-1, CRP, MRP-II, DRP, ERP.
12. Система показателей бизнес-процессов: их роль в повышении эффективности исполнения бизнес-процессов.
13. Взаимосвязи блоков бизнес-процессов по управлению, по входу, обратная связь по управлению, взаимосвязь "выход-механизм" и особенности их описания в различных нотациях.
14. Горизонтальные процессы и их использование в практике выделения, регламентации и управления бизнес-процессами.
15. Сквозные (межфункциональные) процессы и их использование в практике выделения, регламентации и управления бизнес-процессами.
16. Проблемы выделения границ бизнес-процессов и рекомендуемые варианты ее решения.

17. Основные процедуры оптимизации бизнес-процессов. Процедура анализа бизнес-процессов организации и принцип постоянного совершенствования.
18. Этапы развития производственного менеджмента
19. Цели, задачи и функции производственного менеджмента.
20. Состав и характеристика элементов системы производственного менеджмента.
21. Характеристика функциональных подсистем производственного менеджмента.
22. Факторы бизнес среды производственных предприятий и особенности их взаимодействия.
23. Понятие и закономерности функционирования производства и производственной системы.
24. Законы и принципы организации производственных систем.
25. Особенности и свойства производственных систем.
26. Классификация производственных предприятий.
27. Цикличность индустриального развития. Модель Й. Шумпетера
28. Индустриальные циклы и их характеристика.
29. Цикличность организационного развития.
30. Цикличность развития продукта.
31. Понятие, элементы и факторы формирования производственной стратегии.
32. Товарная стратегия: характеристика и взаимосвязь с производственной стратегией.
33. Стратегия процесса. Факторы оптимизации производственных процессов.
34. Инвестиционная стратегия: характеристика и влияние на конкурентоспособность продукции.
35. Стратегия управления человеческими ресурсами и тенденции развития предприятия.
36. Процесс внедрения системы управления бизнес-процессами.
37. Участники команды управления бизнес-процессами: лидер, коммуникатор (фасилитатор), внешний консультант, координатор. Их основные полномочия, обязанности и ответственность.
38. Концепция LeanThinking. Сущность. Актуальность и необходимость применения в современных условиях
39. Концепция «Призмы эффективности» как современный подход к управлению
40. Концепция BSC – Сбалансированная система показателей. Концепция EVA –



Экономическая добавленная стоимость. Концепция —Tableaubord|| –  
Цифровая панель  
управления. Концепция ABM – Управление на основе процессов. Их  
сущность. Преимущества и  
недостатки.

41. Карта сбалансированных показателей. Взаимосвязь BSC и  
стратегии. Разработка стратегии  
на основе BSC.

42. Финансовая составляющая BSC. Клиентская составляющая BSC.  
Составляющая  
внутренних процессов BSC. Составляющая обучения и развития BSC.  
Процесс разработки BSC.

43. Ключевые показатели деятельности компании (KPI). Основное  
содержание, принцип и  
алгоритм разработки.

44. Обеспечение взаимодействия в современном менеджменте.  
Рационализация методов  
принятия решений в системе менеджмента.

45. Организация коммуникационных сетей в менеджменте. Типовой  
процесс передачи  
информации и его особенности в современном менеджменте.

46. Структура информационного обеспечения управления. Проблема  
качества и достаточности  
информации. Источники информации. Информационные системы  
поддержки принятия решений.

47. Организация как открытая система. Взаимодействие организации с  
окружающей средой.  
Организация как социотехническая система. Особенности социальной  
и технической подсистем  
организации.

48. Причины внимания к организационным изменениям. Изменения,  
происходящие в  
глобальной среде бизнеса. Типы организационных изменений.

49. Модели организации: смысл и значение. Модель шести ячеек  
М.Вайсборда. Модель 7С.  
Модель Берка-Литвина. Использование моделей для анализа  
деятельности организации.

50. Понятие об управлении изменениями. Пять парадигм  
организационных изменений. Этапы  
управления изменениями. Типичные ошибки при реализации  
изменений.

51. Модель организационных изменений К.Левина: размораживание -  
движение -

замораживание. Модель ограниченных изменений. Силовое поле изменений. Уравнение

изменений. ADKAR. Источники сопротивления изменениям и методы их преодоления.

52. Области организационных изменений: стратегия, структура, технология, персонал.

Проявление системности при реализации изменений. Основные виды стратегий изменений.

—Теория OII и —Теория EII как стратегия организационных изменений

53. Лидерство в управлении изменениями. Лидерство как проблема организационного

поведения. Понятия о переходном и преобразующем лидерстве. Задачи лидера на различных

стадиях организационных изменений. Примеры эффективного лидерства при проведении

организационных изменений.

54. Управленческое консультирование как современная тенденция в менеджменте.

Возникновение, современное состояние, перспективы развития.

55. Этапы консультационного проекта: первый контакт, подготовка предложения, заключение

контракта, организационная диагностика, представление результатов организационной

диагностики, разработки стратегии организационных интервенций, осуществление интервенций,

анализ полученных результатов и обратная связь.

56. Проблема консультант-клиентских отношений. Взаимная ответственность консультанта и

клиента. Этика управленческого консалтинга.

57. Трансформация менеджмента и изменения менеджера. Роль менеджера в современном

обществе. Качества, необходимые менеджеру XXI века

58. Проблемы взаимодействия уровней управления, подразделений организации при

проведении исследовательских работ

59. Стили управления руководителей в организации. Актуальность и необходимость.

Современное состояние и тенденции.

60. Демократизация управления как объективное требование совершенствования технологии

менеджмента в современных условиях

61. Проблема соотношения и взаимосвязи организационных, административных и социально-

психологических методов управления в свете необходимости повышения эффективности организаций.

62. Власть, влияние и лидерство. Современные взгляды. Современные роли руководителя

63. Роль организационной культуры в современных подходах к управлению предприятием.

Субъективные и объективные элементы организационной культуры. Современное состояние и тенденции

### ***Образец тестового задания к модулю***

Тесты:

1. Кто стоял у истоков школы научного управления?

- a. А. Файоль;
- b. Д. Гетти;
- c. М. Фоллетт;
- d. Э. Мейо.
- e. Ф. Тейлор;

2. Исследования ученых какой школы базировались на использовании данных точных наук?

- a. школы научного управления;
- b. классической или административной школы;
- c. школы науки управления и количественный подход;
- d. школы поведенческих наук.
- e. школы человеческих отношений;

3. Какой тип управления характерен для организаций, сопротивляющихся изменениям и имеющих негибкие оргструктуры и устойчивые задачи?

- a. эдохократический;
- b. иерархический;
- c. органический;
- d. авторитарный.
- e. механистический;

4. Чье учение стало основным теоретическим источником современных концепций менеджмента?

- a. М. Фоллетт;
- b. А. Файоля;
- c. Д. Гетти;
- d. Ф. Тейлора.

5. Какова основная современная тенденция в развитии организаций?

- a. разукрупнение организаций;
- b. снижение значимости иерархий;
- c. ускорение в развитии организаций.
- d. снижение организованности;

6. К чему следует отнести потребителей продукции?

- a. к факторам непосредственного окружения организации;
- b. к факторам общего внешнего окружения организации.
- c. к факторам внутренней среды организации;

7. Представители какой научной школы впервые описали принцип управления — единоначалие?

- a. школы человеческих отношений.
- b. школы научного управления;

- c. классической или административной школы;
  - d. школы науки управления или количественный подход;
  - e. школы поведенческих наук;
8. Какой уровень управления организацией должен вырабатывать и проводить политику взаимодействия с внешней средой?
- a. все уровни.
  - b. низовой;
  - c. высший;
  - d. средний;
9. Представители какой научной школы ратовали за повышение заботы руководителей и подчиненных?
- a. административной школы;
  - b. школы науки управления или количественный подход.
  - c. школы поведенческих наук;
  - d. школы человеческих отношений;
  - e. школы научного управления;
10. Какое государство является родиной менеджмента?
- a. Германия.
  - b. Франция;
  - c. США;
  - d. Россия;
  - e. Англия;
11. Известные научные подходы в менеджменте хронологически расположены так:
- a. поведенческий, ситуационный, количественный, системный;
  - b. поведенческий, количественный, системный, ситуационный;
  - c. количественный, ситуационный, поведенческий, системный;
12. Менеджмент-это:
- a. наука, практика и искусство;
  - b. наука и искусство;
  - c. практика и управление.
13. Какие подсистемы можно выделить в системе управления организацией?
- a. структурно-информационную, информационно-поведенческую и саморазвития.
  - b. формальную и неформальную;
  - c. нормативную и маркетинговую;
  - d. административную и производственную;
14. Кто из ученых внес наибольший вклад в развитие классической, или административной школы управления?
- a. Э. Мейо.
  - b. Ф. Тейлор;
  - c. М. Фоллетт;
  - d. А. Файоль;
  - e. Д. Гетти;
15. Когда менеджмент выделился в самостоятельную область знаний?
- a. в средние века.
  - b. в середине XX в. ;
  - c. в XVIII в. ;
  - d. в XIX в. ;
  - e. на рубеже XIX и XX вв. ;
16. Сколько существует основных подходов в развитии управленческой науки?
- a. три;
  - b. пять;
  - c. шесть;
  - d. четыре;
  - e. два.
17. Что такое менеджмент?
- a. главный принцип управления;
  - b. теория и практика управления;
  - c. исключительно теория управления;
  - d. исключительно практика управления.
18. Кто из данных представителей был родоначальником «школы человеческих отношений»?
- a. А.Маслоу.
  - b. Р.Оуэн;
  - c. М.П.Фоллетт;

- d. Э.Мэйо;
19. Какие существуют виды самоконтроля менеджера?
- административный, производственный, финансовый;
  - предварительный, функциональный, стоимостной;
  - формальный и неформальный.
  - промежуточный и конечный;
20. Каковы основные составляющие "организаторских способностей"?
- умение работать с людьми, воздействовать на них.
  - контактность, стрессоустойчивость, доминантность;
  - лидерство, способность вести за собой;
  - способность влиять на людей, разрешать конфликты;
21. Что включает в себя система управления в элементарном виде?
- принципы, методы и функции управления;
  - субъект, объект управления и связи;
  - совокупность объектов управления.
  - совокупность органов управления;
22. Что изучают при фотографии рабочего дня?
- потери рабочего времени;
  - способы выполнения задач.
  - методы работы руководителя;
  - структуру затрат времени;
23. Какого метода менеджмента не существует:
- материального и административного;
  - социально психологического и экономического;
  - либерального и морального.
24. Группа экономических методов менеджмента включает в себя методы:
- трудовые нормативы;
  - нормативы рентабельности и взаимоотношений с бюджетом;
  - финансирование и кредитование;
  - внутрифирменного планирования;
  - экономического стимулирования;
25. Какие методы управления направлены на организацию процесса производства и управления и основываются на правовом обеспечении управления:
- организационно- распорядительные;
  - экономические;
  - социально- психологические.
26. Что означает профессионализм менеджера?
- знание технологии отрасли;
  - опыт практической работы в отрасли;
  - работу на постоянной профессиональной основе.
  - управленческую подготовку;
27. Основные формы воздействия на коллектив:
- убеждение, как метод воспитания и формирования личности;
  - повышение и активизация творческой инициативы членов коллектива;
  - установление в коллективе благоприятного морального климата;
  - использование критики и самокритики.
  - планирование социального развития коллектива;
  - развитие и сохранение различных методов, традиций и ритуалов, сформировавшихся внутри коллектива;
28. Какая функция находится в центре круга самоменеджмента?
- постановка целей;
  - планирование;
  - самоконтроль;
  - работа с информацией.
  - организация трудового процесса;
29. Кем прежде всего должен быть менеджер?
- экономистом.
  - специалистом данной отрасли;
  - специалистом по управлению;
  - социологом;
  - психологом;
30. Каковы общие методы управления?

- a. воспроизводственные и маркетинговые;
  - b. законодательные и нормативные.
  - c. административные, экономические и социально-психологические;
  - d. сетевые и балансовые;
31. Что такое самоменеджмент?
- a. организация личной работы руководителя;
  - b. способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
  - c. самостоятельность в деятельности менеджера.
32. На чем основываются социально-психологические методы управления?
- a. на воздействии на сознание и социальные условия.
  - b. на морально-психологическом климате;
  - c. на законодательных и нормативных актах;
  - d. на материальном интересе работников;
33. Кто впервые ввел понятие «принципы менеджмента»:
- a. А. Маслоу;
  - b. А. Файоль;
  - c. П. Гетти
  - d. Ф. Тейлор;
  - e. М. Фоллетт;
34. Какие методы управления получили у нас в последние годы наибольшее развитие?
- a. балансовые;
  - b. социально-психологические;
  - c. экономические;
  - d. сетевые.
  - e. административные;
35. Что такое методы управления?
- a. основные правила управления;
  - b. управленческие законы;
  - c. закономерности управления;
  - d. способы воздействия субъекта на объект;
  - e. методы работы менеджеров.
36. Какое утверждение правомерно для лидера?
- a. он организует работу;
  - b. он просто существует;
  - c. он ведет за собой;
  - d. он управляет.
  - e. он командует;
37. Главные цели применения социально-психологических методов:
- a. организационное регламентирование, нормирование и организационно- методическое инструктирование;
  - b. повышение продуктивности и качество работы;
  - c. формирование положительного социально-психологического климата в коллективе.
  - d. использование принципов и методов оценки и стимулирования повышения эффективности труда на каждом рабочем месте;
  - e. применение социально-психологических методов;
38. На чем основывается научная организация труда?
- a. на использовании опыта других менеджеров;
  - b. на четком разделении труда.
  - c. на использовании исследований и передового опыта;
  - d. на строгом соблюдении дисциплины, регламента;
39. Какие действия соответствуют стилю руководства «приказание»:
- a. постановка задачи;
  - b. разъяснение выполнения;
  - c. контроль.
40. Совокупность индивидов, взаимодействующих друг с другом и осознающих свою принадлежность к данной совокупности, является:
- a. организацией;
  - b. группой;
  - c. неформальной группой.
41. При работе с неформальной группой следует:
- a. использовать только социально-психологический метод.
  - b. наиболее часто использовать административный метод;

- c. сочетать различные методы управления;
- 42. Комитет является возможным типом:
  - a. неформальной организации;
  - b. такой формы организации работы не существует.
  - c. формальной организации;
- 43. Какой стиль лучше применить в творческих, научных коллективах с высокой мотивацией к работе при хорошо отлаженном производственном процессе?
  - a. либеральный или пассивный;
  - b. жесткого администрирования;
  - c. демократический;
- 44. Неформальный лидер может оказывать:
  - a. отрицательное влияние на своих коллег;
  - b. как положительное, так и отрицательное влияние на своих коллег.
  - c. положительное влияние на коллег;
- 45. Авторитарное руководство характеризуется:
  - a. невмешательством руководства в процесс принятия решений;
  - b. разделением власти и участием работников в управлении;
  - c. высокой степенью единоличной власти руководителя.
- 46. Члены неформальной организации:
  - a. удовлетворяют свои потребности в общении, взаимопомощи, принадлежности;
  - b. пользуются поддержкой руководства.
  - c. являются ее заложниками;
- 47. Слабая степень эмоциональной близости, ориентация на деловые качества характеризует:
  - a. формальную организацию;
  - b. неформальную организацию.
  - c. любую организацию;
- 48. Что такое процесс управления?
  - a. последовательная деятельность менеджера;
  - b. совокупность непрерывных, взаимосвязанных функций;
  - c. совокупность принципов и методов управления.
- 49. Для того, чтобы использовать власть, основанную на вознаграждении следует:
  - a. располагать определенными ресурсами.
  - b. иметь систему жесткого контроля;
  - c. иметь отлаженную систему мотивации;
- 50. Стиль руководства – это:
  - a. система разработанных норм взаимоотношений между руководителем и подчиненным;
  - b. порядок введения изменений в работу организации.
  - c. наиболее привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации;
- 51. Какая существует норма управляемости для руководителей высшего уровня?
  - a. семь человек.
  - b. десять человек;
  - c. пятнадцать человек;
  - d. пять человек;
  - e. три человека;
- 52. Что такое функция управления?
  - a. управленческая деятельность;
  - b. должностная обязанность менеджера.
  - c. обособленный вид управленческой деятельности;
- 53. Как следует ставить перед подчиненными задачи в случае единоличного принятия решений:
  - a. цели следует определять совместно с сотрудниками;
  - b. задачи должны быть поставлены в соответствии с функциональным направлением исполнителей.
  - c. надо ставить частичные задачи;
- 54. Основные причины вступления в формальные группы:
  - a. взаимопомощь, общие интересы, увлечения;
  - b. получение кредита на льготных условиях.
  - c. вознаграждение, заработная плата, престиж;
- 55. В процессе работы предприятия формальные и неформальные группы:
  - a. соперничают;
  - b. противостоят, конфликтуют друг с другом;
  - c. взаимодействуют друг с другом.

56. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:
- авторитетным работником.
  - формальным лидером;
  - неформальным лидером;
57. Что такое субъект управления?
- орган, воспринимающий управленческие воздействия человека.
  - любой орган в системе управления;
  - орган, осуществляющий управленческие воздействия;
58. Существование неформальной организации:
- показатель слабости руководителя;
  - естественное явление для организации.
  - результат умелого руководства;
59. В процессе мотивации членов неформальной группы следует:
- использовать те же методы и стратегию мотивации, что и относительно других работников;
  - установить, какие потребности они испытывают;
  - улучшить им условия труда.
60. Спонтанно возникающие группы людей, которые регулярно вступают во взаимодействие для достижения определенной цели, называются:
- формальной организацией;
  - неформальной организацией;
  - сложной организацией.
61. В каких из перечисленных ниже случаях следует применить либеральный или пассивный стиль руководства?
- сотрудники имеют различный уровень образования;
  - сотрудники имеют приблизительно одинаковый уровень образования.
  - либеральный или пассивный стиль руководства?
  - в армии;
  - сотрудники имеют различный интеллектуальный уровень;
  - начальная стадия формирования коллектива;
62. Если в фирме существует неформальная организация;
- следует выявить ее лидера и перевести его в другое подразделение.
  - следует сотрудничать с ней;
  - следует наделить ее членов большей ответственностью;
63. Неформальная организация представляет собой:
- объединение недобросовестных работников;
  - объединение работников на основе общих интересов, убеждений.
  - объединение работников, недовольных условиями труда, размером заработной платы;
64. Для того, чтобы использовать власть, основанную на вознаграждении следует:
- иметь отлаженную систему мотивации;
  - иметь систему жесткого контроля;
  - располагать определенными ресурсами.

#### **7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.



Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

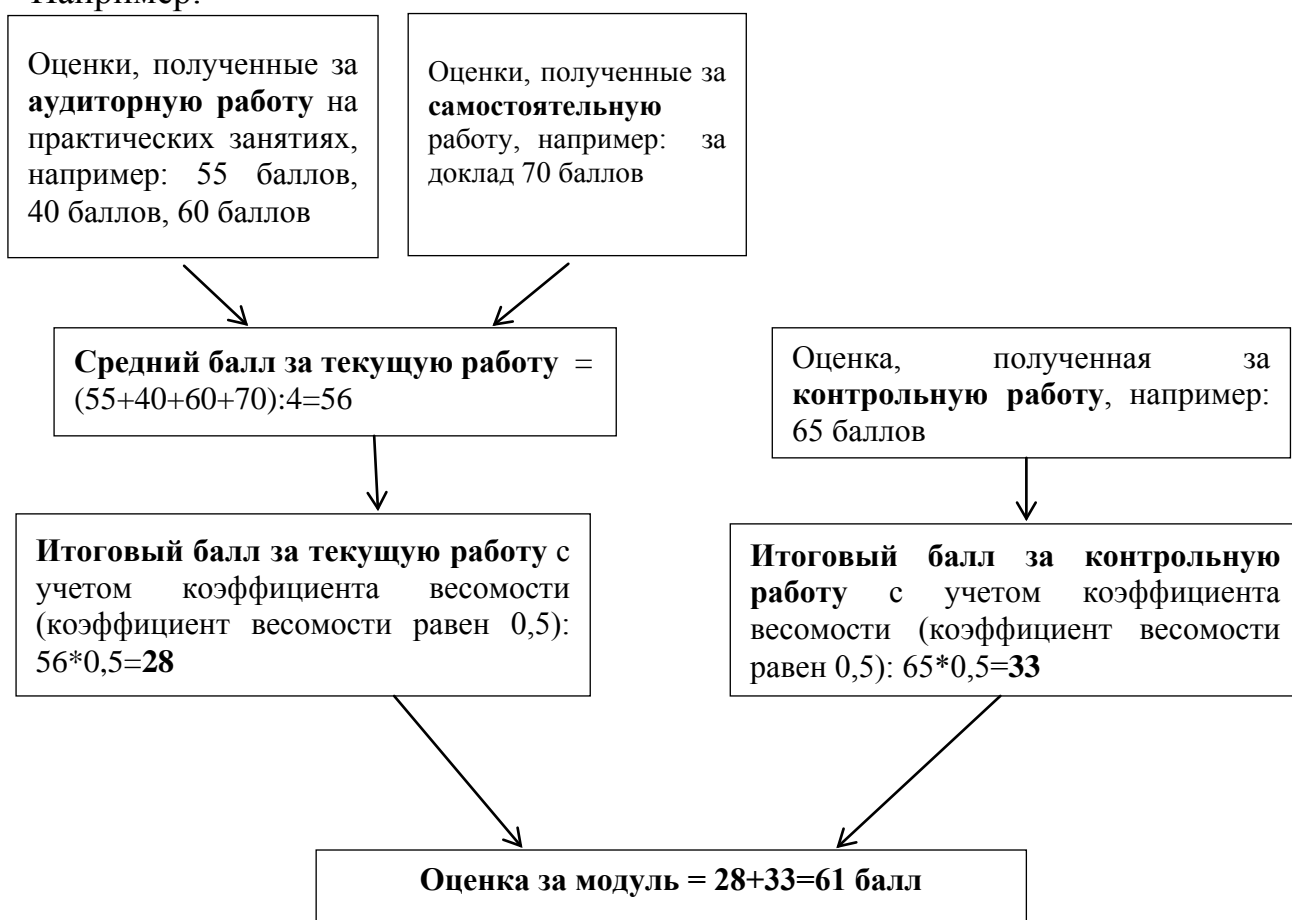
«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

Например:



## 8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины «Современные проблемы менеджмента»

### Основная литература:

1. Лузин А. Ключевые концепции современного менеджмента: Словарь управленческого революционера. М: Альпина Паблишер, 2013. - 187 с.

2. Курс МВА по менеджменту. /Под ред. Аллена Коэна.М: Альпина Паблишер, 2014. - 507 с.

3. Менеджмент XXI века: Когда-нибудь мы все будем так управлять: Пер. с англ. / Под ред. С. Чоудхари. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 448 с.

#### **Дополнительная литература:**

1. Менеджмент: век XX – век XXI/ под ред. О.С.Виханского, А.И.Наумова. – М.: Экономист, 2013.

2. Пирсон Барри, Томас Нил. Краткий курс МВА. Практическое руководство по развитию ключевых навыков управления. М: Альпина Паблишер, 2014. - 338 с.

3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА-М, 2012.

4. Бизнес-процессы компании: Построение, анализ, регламентация - ("Деловое совершенство") /Репин В.В. М.: Стандарты и качество, 2013, 240 с.

5. Веснин, В.Р. Менеджмент [Текст]: учебник / В.Р.Веснин – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Из-во Проспект, 2014. – 504с.

6. Виханский, О.С., Наумов А.И. Менеджмент [Текст]: учебник / Виханский О.С., Наумов А.И. – 3-е изд. – М.: Экономистъ, 2014 – 528с.

7. Герчикова И.Н. Менеджмент [Текст]: учебник для вузов / И.Н.Герчикова – 4-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 367с.

8. Глухов, В.В. Менеджмент [Текст]: учебник для вузов / В.В. Глухов – 3-е изд. – СПб.: ПИТЕР, 2012. – 608 с.: илл.

9. Дак Джини Даниэль. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. М: Альпина Паблишер, 2013. - 320 с.

10. Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: концепции и комментарии. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2012 - 400 с. (25 а.л.)

#### **Рекомендуемая литература:**

1. М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури; [пер. с англ.] – М.: Дело, 2014 – 720с.

2. Менеджмент [Текст]: учебник / В.И.Гончаров. – Минск: Мисанта, 2012. – 624с.

3.

4. Менеджмент [Текст]: учебник / под ред. В.В.Томилова. – М.: Юрайт-Издат, 2013. – 591с.

5. Менеджмент [Текст]: учебник для вузов / под ред. проф. М.М.Максимцова, проф. М.А.Комарова. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2013– 359с.

6. Менеджмент по нотам: Технология построения эффективных компаний/ Под ред. Л. Ю. Григорьева.М: Альпина Паблишер, 2014. - 692 с.

7. Менеджмент: теория и практика в России [Текст]: учебник / под ред. А.Г.Поршнева, 2013. – 354с.

8. Мескон, М.Х., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента [Текст] /
9. Одинцов, А.А. Менеджмент организации [Текст]: введение в специальность: учебное пособие для вузов / А.А. Одинцов – М.: Академия, 2014. - 240 с.

### **Журналы:**

«Проблемы теории и практики управления», «Менеджмент в России и за рубежом», «Специалист», «Вопросы экономики», «Экономист», «Секрет фирмы», «Эксперт», «Мировая экономика», «Мировая экономика и международные отношения», «Проблемы современной экономики», «ЭКО», «Вестник McKinsey»

### **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.**

1. [www.m-economy.ru](http://www.m-economy.ru)
2. [www.iteam.ru](http://www.iteam.ru).
3. [www.positivemanagement.ru](http://www.positivemanagement.ru)
4. [www.elitarium.ru](http://www.elitarium.ru)
5. [www.social.ru](http://www.social.ru)
6. <http://ecsocman.edu.ru>
7. <http://marketing.rbc.ru>
8. <http://srtv.gks.ru>
9. <http://www.altcr.ru>
10. <http://www.mckinsey.com/russianquarterly/>
11. <http://www.e-xecutive.ru>

### **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.**

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Современные проблемы менеджмента» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

– Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для выполнения своей профессиональной деятельности;

– В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных

вопросов в рамках темы практического занятия. Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы. Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах.

**11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.**

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

**12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

На факультете управления Дагестанского государственного 7ю3 имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.